



Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo

Ley Karin

La Ley N.º 21.643, publicada en el diario oficial el 15 de enero de 2024.

La ley entró en vigor el jueves 1º de agosto del 2024





Contexto de la Ley Karin



La Ley N° 21.643, **“Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo” conocida como Ley Karin.**

Cabe recordar que esta ley se ajusta a la reciente ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que busca erradicar la violencia y el acoso en los espacios laborales. También es parte de una batería de medidas que se han aprobado o se están tramitando con perspectiva de género en materia laboral, como:

1. La ley 21.567 que reduce la jornada laboral a 40 horas.
2. La ley 21.063 “SANNA” Seguro para el acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave de salud.
3. La ley 21.645 que concilia la vida laboral, familiar y personal.

La Ley Karin

La Ley Karin (Ley 21643) representa un avance importante en la protección de los trabajadores contra el acoso y la violencia en el ámbito laboral. La correcta implementación y reglamentación de esta ley son esenciales para garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

Objetivos Principales de la Ley 21.643

1 Erradicar el Acoso

El objetivo principal de la Ley Karin es erradicar el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, tanto en el sector público como privado.

2 Ambiente Laboral Seguro

La ley busca crear un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos los trabajadores, libre de discriminación y violencia.

1. Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales.
2. Introduce disposiciones para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, acoso sexual y violencia en el ámbito laboral.

¿Qué dice la ley 21.643?

Modificaciones al código del trabajo:

Inclusión del concepto “perspectiva de género” como principio rector en las relaciones laborales.

El artículo 2º del Código del Trabajo es modificado, pasando a establecer que: “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género...”

Su aplicación implica: “...la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.”

Actualización de la Definición de Acoso Laboral:

Anteriormente, para que una situación se calificara de acoso laboral, la agresión u hostigamiento debía reiterarse en el tiempo, siendo un requisito esencial.

La ley cambia este requisito, no siendo exigible la reiteración para que una situación califique de acoso Laboral, bastando una única manifestación para que pudiere ser calificada de acoso, (Esto no Implica que Cualquier conducta, esta debe tener la intensidad suficiente para generar un real menoscabo en la persona).

Incorporación del Concepto “Violencia en el Trabajo”:

Se agrega en el artículo 2, letra c) del Código del Trabajo, el concepto de violencia en el trabajo, siendo aquella “ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios entre otros.”

Esto trae asociado las siguientes Responsabilidades para el empleador:

1. Modificaciones a los Reglamentos Internos de las Empresas.
2. Fortalecimiento de la Prevención y Sanción de Acoso y Violencia Laboral.

El Empleador estará en la Obligación de:

- 1** Elaborar, implementar, difundir y sensibilizar el **protocolo de prevención del acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo**
- 2** Incorporar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como el procedimiento de investigación y sanción, en el **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad**
- 3** Informar a las personas trabajadoras los canales de denuncia de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral.
- 4** Proporcionar a la persona afectada **medidas de resguardo adecuadas**.

EL 7 DE JUNIO, LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL DICTÓ UNA CIRCULAR CON INSTRUCCIONES A EMPLEADORES Y ORGANISMOS ADMINISTRADORES SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY KARIN.

Y EL 03 DE JULIO SE PUBLICA EL DECRETO 21 QUE APRUEBA REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS DIRETRICES A LAS CUALES DEBERÁN AJUSTARSE LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

El reglamento establece directrices claras para la investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo en Chile.

Ámbito de Aplicación

Obligatoriedad: El reglamento es obligatorio para todas las investigaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, realizadas por el empleador o la Dirección del Trabajo.

Plazo de la investigación: La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo.

Para efectos del cómputo del plazo, en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción. Los plazos mencionados son de días hábiles, excluyendo sábados, domingos y festivos, a menos que se indique lo contrario.

Principios Básicos

- **Perspectiva de género:** Considera discriminaciones basadas en género para promover igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral.
- **No discriminación:** Todos los participantes deben ser tratados con igualdad, sin distinciones arbitrarias.
- **No revictimización:** Evitar la exposición continua de la persona afectada a la situación denunciada durante el procedimiento.
- **Confidencialidad:** Proteger la información obtenida durante la investigación.
- **Imparcialidad:** Actuar con objetividad y neutralidad, evitando prejuicios.
- **Celeridad:** Procedimiento diligente y eficiente, evitando dilaciones innecesarias.
- **Razonabilidad:** Decisiones fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias.
- **Debido proceso:** Garantizar un procedimiento justo y equitativo, informando adecuadamente a las partes.
- **Colaboración:** Las personas deben cooperar para asegurar la correcta investigación.



Definiciones Básicas

- **Riesgo laboral:** Posibilidad de daño a la vida o salud de las personas trabajadoras.
- **Factores de riesgos psicosociales:** Condiciones laborales que pueden afectar el bienestar de los trabajadores.
- **Acoso laboral y sexual:** Conductas de agresión u hostigamiento que afectan la situación laboral de una persona.
- **Violencia por terceros:** Conductas de clientes, proveedores, etc., que afectan a los trabajadores.



Derechos y Obligaciones

- **Derechos de las personas trabajadoras:** Derecho a medidas preventivas, cumplimiento de directrices, medidas de resguardo y aplicación de sanciones.
- **Obligaciones de los empleadores:** Elaborar protocolos de prevención, informar canales de denuncia, garantizar el procedimiento de investigación y colaborar con las autoridades.
- **Obligaciones de la persona investigadora:** Actuar con imparcialidad, confidencialidad y celeridad.
- **Derechos de las organizaciones sindicales:** Velar por el cumplimiento del reglamento, representar a las personas involucradas y aportar información en la investigación.
- **Obligaciones de los organismos administradores:** Asistir técnicamente a empleadores y disponer de programas de atención psicológica.

Contenidos del informe de investigación.

Una vez finalizada la investigación interna o aquella desarrollada por la Dirección del Trabajo, el informe contendrá, a lo menos:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- i) La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

1

Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

El empleador dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción. La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

2

Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador.

Notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada. En caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.



Tipos de Acoso Laboral

Acoso Descendente:

Descripción: Un jefe ejerce acoso sobre sus subordinados.

Acciones: Sobrecarga laboral, rechazo de iniciativas, represión pública, amenazas de despido.

Acoso Horizontal:

Descripción: Compañeros al mismo nivel jerárquico acosan a una persona.

Acciones: Aislamiento social, burlas, trato indiferente.

Acoso Vertical Ascendente:

Descripción: Subordinados hostigan a su jefe.

Acciones: Negativa a seguir órdenes, incumplimiento de objetivos.

Acoso Estratégico:

Descripción: Plan de la empresa para reducir costos.

Acciones: Sobrecarga de tareas para incentivar la renuncia y evitar pagos de indemnización.

Acoso por Dirección:

Descripción: Ejerce presión por no cumplir expectativas de la gerencia.

Acciones: Humillación, amenazas de despido por no alcanzar metas.

Acoso Disciplinario:

Descripción: Infundir miedo para que una persona se comporte de determinada manera.

Acciones: Intimidación para controlar el comportamiento.

Acoso Perverso:

Descripción: Motivación autoritaria o antipatía.

Acciones: Conducta abusiva sin fin determinado.

Acoso por Género:

Descripción: Discriminación y acoso sexual contra mujeres.

Acciones: Exclusión de cargos directivos, acoso sexual no denunciado por vergüenza.

DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

- El que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- En otras palabras, el acoso sexual se produce cuando una persona, en el ámbito laboral, realiza a otra persona requerimientos de carácter sexual que no son consentidos por la víctima y que, además, tienen un impacto negativo en su situación laboral o en sus oportunidades de empleo.

(Ley 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales para fortalecer la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el ámbito laboral)

TIPOS DE CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL SEGÚN LA LEY 21.643

Requerimientos de carácter sexual:

- Hacer insinuaciones o comentarios sexuales no deseados.
- Contactar a la víctima de forma sexual no deseada.
- Enviar mensajes o correos electrónicos de contenido sexual no solicitados.
- Exponerse o realizar actos de exhibicionismo sexual.
- Hacer tocamientos no deseados.
- Solicitar o exigir favores sexuales a cambio de beneficios laborales.

Comportamientos intimidatorios o humillantes:



Crear un ambiente de trabajo hostil o humillante para la víctima.

Este tipo de comportamiento busca generar un ambiente de trabajo incómodo y desagradable para la víctima, con el objetivo de intimidarla o humillarla.



Ridiculizar o burlarse de la víctima por su apariencia, género o vida sexual.

Este tipo de comportamiento busca menoscabar la dignidad de la víctima a través de burlas, comentarios despectivos o gestos que la ridiculizan.



Difundir rumores o chismes falsos sobre la vida sexual de la víctima.

Este tipo de comportamiento busca dañar la reputación de la víctima y generar una imagen negativa de ella ante sus compañeros de trabajo.



Amenazar a la víctima con represalias si no accede a sus pretensiones sexuales.

Este tipo de comportamiento busca coaccionar a la víctima a acceder a las pretensiones sexuales del acosador, utilizando la amenaza de represalias como un mecanismo de presión.



Comportamientos de control o vigilancia:

Controlar sus comunicaciones o actividades personales.

Seguir o vigilar a la víctima sin que corresponda al seguimiento por razones de supervisión de ejecución de una tarea del rol.

Camaras no Informadas.

Limitar su libertad de movimiento o de interacción con otras personas.

Exigirle que le informe sobre su paradero o sus actividades, cuando se efectua a modo de micromanager, preguntando por los tiempos como en los que fue al baño.



DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento **reiterados**, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

En otras palabras, el acoso laboral se produce cuando una persona en el trabajo ya sea el jefe, un compañero o un tercero, realiza de manera **reiterada** conductas de agresión u hostigamiento hacia otra persona, con el objetivo de menoscabarla, maltratarla o humillarla, o bien de perjudicar su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

(Ley 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales para fortalecer la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el ámbito laboral)

TIPOS DE CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL SEGÚN LA LEY 21.643

Hostigamiento:

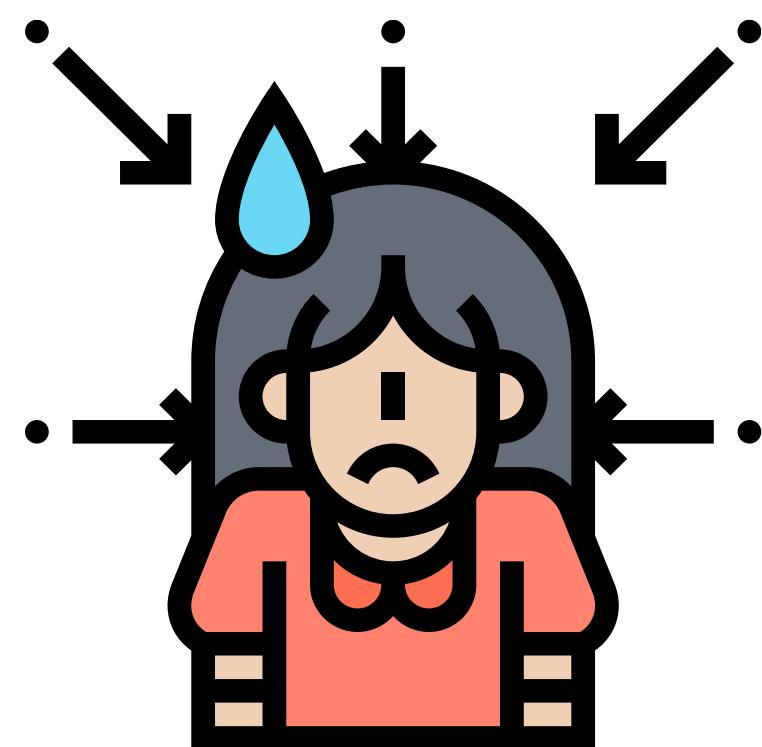
- Asignar tareas humillantes o degradantes a la víctima.
- Aislar o excluir socialmente a la víctima.
- Sabotear el trabajo de la víctima.
- Difundir rumores falsos sobre la víctima.
- Vigilar o controlar a la víctima de manera invasiva.



TIPOS DE CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL SEGÚN LA LEY 21.643

Violencia física:

- Empujar, golpear o agredir físicamente a la víctima.
- Dañar las pertenencias de la víctima



TIPOS DE CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL SEGÚN LA LEY 21.643

Otros tipos de conductas:

- Exigir a la víctima que realice tareas que no están dentro de sus funciones o que son excesivamente exigentes.
- Negar a la víctima oportunidades de ascenso o formación.
- Someter a la víctima a presión psicológica para que renuncie o abandone su puesto de trabajo.



DERECHOS DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR ACOSO SEXUAL Y LABORAL SEGÚN LA LEY 21.643



La Ley 21.643, también conocida como Ley Karin, establece una serie de derechos importantes para las personas que han sido víctimas de acoso sexual o laboral en el ámbito del trabajo. Estos derechos tienen como objetivo proteger a las víctimas, garantizar su acceso a la justicia y reparar el daño causado.

ALGUNOS DE LOS PRINCIPALES DERECHOS DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR ACOSO SEXUAL Y LABORAL SEGÚN LA LEY 21.643:



Derechos comunes a víctimas de acoso sexual y laboral

1.- Derecho a una investigación diligente y justa:

Las víctimas tienen derecho a que su denuncia sea investigada de manera oportuna, diligente y justa por parte de su empleador o de la Inspección del Trabajo.

La investigación debe ser realizada por un equipo imparcial y contar con todas las garantías para que la víctima pueda presentar sus pruebas y ser escuchada.

El resultado de la investigación debe ser comunicado a la víctima por escrito, informándole de las medidas que se adoptarán para poner fin al acoso y reparar el daño causado.

ALGUNOS DE LOS PRINCIPALES DERECHOS DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR ACOSO SEXUAL Y LABORAL SEGÚN LA LEY 21.643:

Derechos comunes a víctimas de acoso sexual y laboral

2.- Derecho a Protección Frente a Represalias:



- Las víctimas tienen derecho a ser protegidas frente a cualquier represalia por parte del acosador o de la empresa como consecuencia de haber denunciado el acoso.
- Esto significa que la víctima no puede ser despedida, sancionada o de cualquier otra forma perjudicada en su trabajo por haber denunciado el acoso.
- Si la víctima sufre represalias, puede presentar una nueva denuncia ante la Inspección del Trabajo y exigir que se tomen las medidas necesarias para protegerla.



ALGUNOS DE LOS PRINCIPALES DERECHOS DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR ACOSO SEXUAL Y LABORAL SEGÚN LA LEY 21.643:

Derechos comunes a víctimas de acoso sexual y laboral

3.- Derecho a Medidas de Reparación:



Las víctimas tienen derecho a que se adopten las medidas necesarias para reparar el daño causado por el acoso, tanto material como moral.

Las medidas de reparación pueden incluir:

La separación temporal o definitiva del acosador, o la víctima de su lugar de trabajo.

El cambio de lugar de trabajo de la víctima.

La atención psicológica o psiquiátrica para la víctima.



OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES SEGÚN LA LEY 21.643:

1.- Elaborar e implementar un protocolo de prevención:

Los empleadores, independientemente de su tamaño, deben elaborar e implementar un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

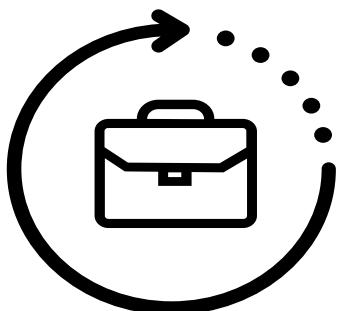
El protocolo debe ser claro, accesible y conocido por todos los trabajadores.

Debe establecer los canales de denuncia, el procedimiento de investigación, las medidas de protección para las víctimas y las sanciones para los acosadores.



OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES SEGÚN LA LEY 21.643:

2. Capacitar a los trabajadores:



- Los empleadores deben capacitar a todos sus trabajadores sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, al menos una vez al año, siendo prudente realizarlo semestralmente.
- La capacitación debe abordar los conceptos de acoso sexual y laboral, los tipos de conductas que constituyen acoso, los derechos de las víctimas y los procedimientos para denunciar el acoso.

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES SEGÚN LA LEY 21.643:

3. Investigar todas las denuncias de acoso:



- Los empleadores deben investigar todas las denuncias de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo de manera oportuna, diligente y justa.
- La investigación debe ser realizada por un equipo imparcial y contar con todas las garantías para que la víctima pueda presentar sus pruebas y ser escuchada.
- El resultado de la investigación debe ser comunicado a la víctima y al denunciado por escrito.

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES SEGÚN LA LEY 21.643:

4. Adoptar medidas de protección para las víctimas:



- Los empleadores deben adoptar las medidas necesarias para proteger a las víctimas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, tanto durante la investigación como después de la misma.
- Estas medidas pueden incluir:
- La separación temporal o definitiva del acosador de su lugar de trabajo.
- El cambio de lugar de trabajo de la víctima.
- La atención psicológica o psiquiátrica para la víctima.

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES SEGÚN LA LEY 21.643:

5. Sancionar a los acosadores:



- Los empleadores deben sancionar a los trabajadores que sean responsables de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Las sanciones deben ser proporcionales a la gravedad del acoso y estar establecidas en el protocolo de prevención.
- Pueden incluir:
- Amonestaciones verbales o escritas.
- Suspensiones de funciones.
- Despidos.

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES SEGÚN LA LEY 21.643:

6. Informar sobre las medidas de prevención:



- Los empleadores deben informar semestralmente a sus trabajadores sobre las medidas de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo que se han implementado.
- Esta información debe incluir el número de denuncias recibidas, las investigaciones realizadas, las medidas de protección adoptadas y las sanciones aplicadas.

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES SEGÚN LA LEY 21.643:

7. Medidas adicionales que pueden implementar los empleadores:

- Crear un clima laboral positivo y respetuoso.
- Promover la comunicación abierta y honesta entre los trabajadores.
- Implementar programas de formación en igualdad de género y no discriminación.
- Designar a un responsable de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.



“Conocer y comprender la Ley Karin es fundamental para construir espacios laborales seguros y respetuosos. La información que hemos compartido hoy es esencial para proteger los derechos de todos en nuestro lugar de trabajo”.

Agradecemos su asistencia y compromiso con esta capacitación. Juntos, trabajadores y Fundación PRODERE, podemos hacer la diferencia y crear un entorno de trabajo basado en la dignidad y el respeto.

¡Gracias por su participación y por tomar acción hacia un futuro más seguro para todos!"

